

7. Чи мали місце конструктивні суперечки? Якщо «так», то чи правильно «сперечався» керівник? _____
8. Чи був «керівник» достатньо асертивним? _____
9. Чи досягнув «керівник» поставленої мети? _____
10. Які сильні сторони (особисті та професійні) «керівника» зробили найбільший внесок у бесіду? _____
11. Що допомагало і що заважало «керівнику»? _____

ДОПОМАГАЛО	ЗАВАЖАЛО

Проведення занять у формі ділової гри сприяло не лише кращому засвоєнню матеріалу з вищевказаної теми, а й розвивало в студентів навички міжособистісного спілкування, які є вкрай важливими при адмініструванні управлінських рішень або мотивації співробітників. Цей метод навчання сприяє формуванню вмінь мислити самостійно, виважено аргументувати свої думки і поважно ставитися до думок інших. Ділова гра не лише поглиблює знання студентів, а й викликає особливий інтерес до навчання. Отже, залучення до активної професійно-спрямованої навчальної діяльності забезпечило цілеспрямоване формування готовності майбутніх фахівців із логістики до управлінської діяльності.

Михайло Курілов, Україна
Тетяна Петухова, Україна

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Соціально-економічні зміни, входження у міжнародний освітній простір, структурні зміни економіки, обумовлені розвитком науки, техніки і технологій, актуалізували перед кожною людиною, що готується вступити в трудове життя, проблему вибору професії, а в подальшому, можливо, і її зміни. Саме на вирішення цієї проблеми й повинна бути орієнтована система профорієнтаційної роботи в умовах ринкової економіки. За такого підходу процес підготовки конкурентоздатної молоді до вибору професії і його супровід впродовж усього її економічно активного життя повинен стати провідним напрямком розвитку сучасної освіти. Одним із засобів розв'язання цієї соціально-економічної проблеми є проектування єдиного освітнього середовища з формування профорієнтаційно значущих компетентностей молоді засобами професійної орієнтації.

Проблемами профорієнтаційної роботи займаються багато сучасних вчених, серед яких: К. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, Л. Анциферова, І. Бех, Л. Божович, А. Брушлинський, А. Деркач, Є. Клімов, Г. Костюк, О. Леонтєв, Б. Ломов, В. Мясіщев, Є. Павлотенков, В. Толочек, Б. Федоришин, І. Чечель та інші.

Професійна орієнтація розглядається у двох вимірах: як система і як процес. Система профорієнтації передбачає вироблення детермінованого структурою суспільних потреб на основі особистих нахилів та здібностей людини її вибіркового ставлення до професій, що визначає її місце у системі суспільного поділу праці [2].

Розглядаючи професійну орієнтацію як науково обґрунтовану систему взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, доцільно підкреслити їх спрямованість на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізації здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір професії або на зміну виду трудової діяльності.

Б. О. Федоришин [3] зазначає, що професійна орієнтація являє собою науково-практичну систему підготовки особистості до свідомого професійного самовизначення. Коли мова йде про профорієнтацію як процес, то вагомим є формування формування і реалізації професійних нахилів молоді під впливом комплексу суспільних умов у період її соціального становлення у школі, професійних навчальних закладах, трудових колективах.

За взаємообумовленості, взаємозв'язку та взаємодоповнюваності системи і процесу профорієнтації якісної визначеності їм надає цільова спрямованість чинників: система орієнтована переважно на розв'язання проблеми вибору, процес профорієнтації — на професійне становлення особистості.

Об'єктом профорієнтаційної діяльності виступає зайняте та незайняте населення, зокрема, молодь як особлива соціально-демографічна група, вивільнені працівники та особи з обмеженою працездатністю.

Доведено, що професійна орієнтація, як система заходів підтримки особистості в ситуації професійного вибору й зростання, покликана створити профорієнтаційне середовище для самостійного узгодження особистістю динамічних суперечностей між вимогами професії та досягнутим рівнем розвитку (професійним та особистісним) у межах бажаного або вже обраного виду праці. Саме означений вище підхід має забезпечити конкурентоспроможність людини на ринку праці.

Система ж професійної орієнтації є тим середовищем, в якому особистість може почерпнути необхідну інформацію й скористатися наданою їй допомогою.

Для удосконалення профорієнтаційної роботи в закладах вищої освіти необхідно:

- організовувати і проводити спільно з інститутами, факультетами та кафедрами профорієнтаційні заходи з проблем професійної орієнтації учнів, у тому числі виїзні інформаційні лекції в закладах загальної середньої освіти області і регіону;
- співпрацювати з відділами (управліннями) освіти районних державних адміністрацій, управліннями освіти, закладами загальної середньої освіти з метою організації та проведення виїзних профорієнтаційних заходів до шкіл, ліцеїв, коледжів районів області та регіону; інформування про інститути, факультети, спеціальності закладу вищої освіти, а також надавати допомогу у професійному самовизначенні молоді;
- залучення учнів установ загальної середньої освіти до активної участі у Днях відкритих дверей, науково-практичних конференціях, конкурсах, олімпіадах та ін.; організація та проведення цільових семінарів в закладах загальної середньої освіти із залученням викладачів вишу; знайомства школярів з багаторівневою структурою освіти закладу освіти (зустрічі на базі університету);
- спільно з відділами з організації культурно-масових заходів брати участь у виїзних профорієнтаційних концертах, семінарах, рейдах з метою орієнтації учнів на вступ до вишу;
- постійно оновлювати на сайті установи вищої освіти сторінку «Абітурієнту»;
- інформувати абітурієнтів про форми навчання, різноманітні спеціальностей, можливості подальшого працевлаштування за допомогою реклами в засобах масової інформації;
- складати плани роботи профорієнтаційної діяльності вишу. У плані вказувати заходи, що проводяться всіма структурними підрозділами університету, місце і строки їх проведення, відповідальних за виконання;
- друкувати інформаційні профорієнтаційні буклети та інформаційні листки з метою надання абітурієнтам повної інформації про вступ до вишу, інститути, факультети і спеціальності;
- створити при приймальній комісії професійні консультаційні пункти з метою надання допомоги учням в уточненні і конкретизації інформації про професійну діяльність за обраною спеціальністю;
- проводити акції, зустрічі абітурієнтів з випускниками вишів, ярмарки вакансій, спрямовані на створення позитивного іміджу фахівця та можливого працевлаштування.

Література:

1. Сігасва Л. Розуміння соціальних цінностей дорослою людиною: проблеми професійного навчання / Л. Сігасва // Неперервна професійна освіта: теорія і практика. – 2006. – Вип. 3/4. – С. 182-189.
2. Федоришин Б. О. Формування в учнів впевненості в процесі вибору професії / Б. О. Федоришин // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготов. фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: зб. наук. пр. / АПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих, Вінниц. держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського. – К.; Вінниця, 2007. – Вип. 14. – С. 141-144.

ФАКТОРИ, ЩО СПРИЧИНЮЮТЬ ВИНИКНЕННЯ СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» У ПЕДАГОГІВ

Альона Олейнікова, Україна

Синдром «вигорання» – добре знайоме явище в школах. Постійна втома, емоційна спустошеність, відчуття відсутності соціальної підтримки, постійні докори учням і їхнім батькам, невдоволення професією – його прояви.

«Професійне вигорання» – це синдром фізичного й емоційного виснаження, який свідчить про втрату професіоналом позитивних почуттів, що включає розвиток негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи. Слід зазначити, що про професійне вигорання дуже часто розвивається в тих, кого ми називаємо «трудоголіками». Понаднормова робота вдома й на вихідних, термінові виклики – усе це сигнали реальної загрози початку синдрому вигорання. Фахівці в галузі «вигорання» вважають, що розвиток «вигорання» не обмежується професійною сферою, його наслідки позначаються на особистісному житті людини, її взаємодії з іншими. Хворобливе розчарування в роботі як способі отримання значення характеризує всю життєву позицію [1].

На сьогодні не існує єдиної узагальненої класифікації чинників, що детермінують емоційне вигорання. У психологічній літературі зарубіжні та вітчизняні науковці, при вивченні емоційного вигорання у працівників соціальних сфер діяльності, виділяють декілька класифікацій чинників, що зумовлюють його виникнення. Наприклад, Р. Глен поділяв чинники емоційного вигорання на професійні та особистісні, К. Кондо – на індивідуальні, соціальні та організаційні, М. Лейтер – на соціально-психологічні, особистісні та професійні, Б. Перлман та Е. Хартман – на особистісні, рольові та організаційні.

Вітчизняний дослідник В. Орел виділив дві групи чинників, що зумовлюють виникнення емоційного вигорання:

- індивідуальні, до яких належать соціально-демографічні особливості працівника (вік, стать, сімейний стан, стаж роботи, освітній та кваліфікаційний рівень) та особистісні особливості працівника (витривалість, сила опору, контроль, самооцінка, нейротизм (тривожність) тощо);

- організаційні, до яких належать умови праці (робочі перенавантаження, дефіцит часу, тривалість робочого дня тощо), зміст праці (кількість клієнтів, гострота їхніх проблем, глибина контакту з клієнтом, зворотний зв'язок тощо);

- соціально-психологічні (взаємини в організації, ставлення до об'єкта праці) [2].

Серед зовнішніх чинників ризику емоційного виснаження і зниження професійної активності, на думку автора, найбільш значущими є:

1. Хронічно напружена психоемоційна діяльність, яка пов'язана з інтенсивним спілкуванням, точніше, із цілеспрямованим сприйняттям партнерів і дією на них. Педагогу доводиться постійно підкріплювати емоціями різні аспекти спілкування: активно ставити і розв'язувати проблеми, уважно сприймати, посилено запам'ятовувати і швидко